éducation

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 5

LA NEUTRALITÉ DES CONVENTIONS COLLECTIVES. ÉTUDES DE CAS.

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 5

LA NEUTRALITÉ DES CONVENTIONS COLLECTIVES
ÉTUDES de cas

PAR
FRANCINE BÉLANGER

Cette étude a été réalisée sous la direction de: Yves Côté

Francine Bélanger a travaillé comme agente de formation
à la Direction de l'éducation jusqu'en 1982.

DACTYLOGRAPHIE:
Monique Soulard

PRÉSENTATION ET
MISE EN PAGE:
Monique Soulard

Toute reproduction, en tout ou en partie,
est permise sous la réserve du consentement
préalable de l'auteure.

DÉPÔT LÉGAL: troisième trimestre 1984

Bibliothèque Nationale du Québec

ISBN2-550-11238-5

TABLE DES MATIÈRES

1- La neutralité des conventions collectives? 9

- objectifs 9
- marche à suivre 9
- matériel utilisé 11

2- La compagnie "A" 13

- présentation 13
- la convention collective 15
- les éléments de réponse 21

3- La compagnie "B" 23

- présentation 23
- la convention collective 25
- les éléments de réponse 37

4- La compagnie "C" 39

- présentation 39
- la convention collective 41
- les éléments de réponse 49

5- La compagnie "D" 51

- présentation 51
- la convention collective 53
- les éléments de réponse 61

6- La compagnie "E" 63

- présentation 63
- la convention collective 65
- les éléments de réponse 73

LIMINAIRE

Ce document fait partie d'une série produite par la Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec.

Cette série se compose de textes d'analyse, d'exposés et d'exercices variés favorisant le développement d'attitudes positives et de pratiques conformes à la *Charte québécoise des droits et libertés*.

La Direction de l'éducation a également mis sur pied des programmes de formation et de sensibilisation aux droits de la personne.

Ces documents s'adressent à des secteurs variés de la population. Les principaux domaines concernés sont:

- les droits en milieu scolaire;
- les droits des Autochtones;
- les droits des minorités ethno-raciales;
- les droits judiciaires;

et bien sûr, les droits en milieu de travail.

De façon générale, les documents publiés visent une meilleure connaissance de la *Charte des droits et libertés du Québec* et initient un changement d'attitudes et de perception dans certains secteurs de la société pour rendre la réalité concrète et quotidienne plus conforme à l'esprit et à la lettre de la Charte québécoise.

AVANT-PROPOS

Les cinq analyses d'articles de conventions collectives que propose ce document, s'adressent à des négociateurs, des médiateurs enfin des gens familiers avec le contenu de conventions collectives. C'est un document plus spécialisé que la plupart des autres produits par la Direction de l'éducation et qui s'adresse à une population bien spécifique.

Il dessine une analyse de certains articles de conventions collectives permettant de déceler des pratiques reliées à l'embauche, à la promotion, à la classification des différentes catégories d'emploi et la rémunération. Des pratiques donc qui ont pour conséquence d'exclure ou de désavantager sérieusement certains groupes d'employés et plus particulièrement les femmes travaillant dans l'entreprise.

Cet exercice permet de déceler et de corriger ces pratiques afin de rétablir une égalité de chance pour tous.

Certains textes déjà publiés dans la série "Les droits et le monde du travail" peuvent être utiles pour l'interprétation et la discussion des différents cas décrits et présentés dans ce document. Les textes 1 et 2 notamment portant sur un salaire égal pour un travail équivalent sont très pertinents.

Nicole Pothier

1. LA NEUTRALITÉ DES CONVENTIONS COLLECTIVES

• OBJECTIFS

À la fin de cet exercice, les participantes/ts seront capables de:

a) déceler la discrimination systémique dans certains articles d'une convention collective en rapport avec l'accès aux postes;

b) identifier dans une convention collective les critères d'accès à certains postes qui ont pour résultat d'en exclure une catégorie de personnes, soit les femmes.

• MARCHE À SUIVRE

I Présentation de l'exercice (10 minutes)

A) Situer l'exercice dans le cadre de la discrimination sexuelle dans le monde du travail.

B) Situer l'exercice vis-à-vis les mécanismes de relations de travail.

II Exercice (30 minutes)

A) Présentation des objectifs de l'exercice.

B) Tâche

1) En petit groupe de trois ou quatre, les participantes/ts étudient le cas qui leur est soumis.

2) En suivant les consignes qui lui sont remises, le groupe tente de déterminer si les clauses de la convention collective qui lui sont soumises, peuvent avoir des effets discriminatoires envers les femmes.

III Retour sur l'exercice (20 minutes)

A) Chaque groupe expose le cas qui lui était soumis et les conclusions auxquelles il est parvenu.

B) Discussion avec les participantes/ts des autres groupes.

IV Conclusion de l'animatrice/teur

A) Synthèse du travail exécuté en sous-groupe.

B) Importance de la discrimination sexuelle dans le monde du travail.

C) Nécessité pour tous les intervenants du monde du travail d'être vigilants.

V Distribution des feuilles-réponses de chacun des cas.

• MATÉRIEL UTILISÉ

- Copies de la Charte des droits et libertés de la personne.

- Copies des cas étudiés.

2. LA COMPAGNIE "A"

- Présentation

Cette compagnie gère trois usines différentes dans la région de Montréal. Les employés de production de cette compagnie sont un nombre de 2 000 dont 300 sont des femmes. Ils sont syndiqués et une convention collective régit leurs conditions de travail. Ces employés sont répartis sur différents postes de travail regroupés en 12 classes d'emploi. Avant l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés de la personne, le poste d'entrée pour les femmes était celui d'empaqueteuse (classe 1) et le poste d'entrée pour les hommes était celui de manoeuvre (classe3). De plus, l'ordre de promotion en vigueur confinait les femmes à des postes de classe 1 et 2, car aucun poste de classe 1 et 2 ne conduisait à la classe 3, pas plus qu'aux postes suivants. Les hommes pour leur part entraient à la classe 3 et pouvaient gravir toutes les classes jusqu'à la classe 12. Afin de se conformer à la loi, certaines modifications ont été apportées à ces conditions de travail. Maintenant, tous les nouveaux employés, hommes ou femmes sont embauchés à un poste de classe 1 et les barrières entre la classe 2 et la classe 3 ont été abolies.

CONSIGNES

1) Lire les articles de la convention collective que vous avez entre les mains.

2) Identifier les mécanismes de mobilité du personnel dans l'entreprise.

3) Identifier dans quels postes sont situées les femmes.

4) Identifier, s'il y a lieu, les postes ou les groupes de postes auxquels les femmes n'auraient pas encore accès.

5) Identifier, s'il y a lieu, les raisons de cette situation.

ARTICLE VI

ANCIENNETE

6.01—Aux fins de cette convention l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu, accumulé par ce salarié dans l'unité de négociation à compter de sa date d'embauchage, conformément aux dispositons du présent article et seulement après qu'il aura terminé une période de probation de vingt (20) jours travaillés pour les salariés sans métier et de soixante-dix (70) jours travaillés pour les salariés de métier.

6.02—
a) Une liste des salariés comportant leur adresse personnelle, leur date d'ancienneté (le jour, le mois et l'année) dans la compagnie, dans le département et dans la classification où ils travaillent sera adressée à l'Union et cette liste, sans adresse personnelle, sera affichée dans les différents départements vers le 31 janvier de chaque année. Un salarié bénéficiera d'une période de vingt (20) jours ouvrables pour contester l'exactitude de cette liste. A compter du 21e jour de sa publication, la liste deviendra officielle et définitive.

b) Un salarié absent durant toute la période de vingt (20) jours ouvrables, mentionnée à la clause 6.02 a), pourra contester l'exactitude de la liste à son retour au travail.

c) Une copie de la liste affichée sera remise à chaque délégué syndical.

6.03—Lorsque la date de classification est identique pour deux (2) ou plusieurs salariés à l'intérieur d'un même département, leur ancienneté sera établie selon les facteurs suivants:

a) ancienneté de département;

b) ancienneté de compagnie;

c) ordre alphabétique des noms à la dernière date d'embauche.

6.04—L'ancienneté d'un salarié sera annulée dans les cas suivants:

1) s'il est congédié;

2) s'il démissionne volontairement;

3) si, à la suite d'une mise à pied, il n'est pas rappelé au travail dans les six (6) mois suivant sa mise à pied s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté, ou s'il n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied s'il a plus d'un an d'ancienneté;

4) si, à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours suivant la date de son rappel par lettre recommandée, à sa dernière adresse fournie à l'Employeur;

5) s'il est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ou plus sans une permission écrite de l'Employeur à moins qu'il ait une raison justifiant son absence;

6) s'il ne se présente pas au travail au moment où se termine une absence autorisée à moins qu'il ait une raison justifiant son absence.

7) s'il omet d'aviser de façon répétée l'Employeur qu'il ne se présentera pas au travail, à moins qu'il ait un motif valable justifiant son omission.

6.05—
a) Un salarié conserve la date d'ancienneté qu'il avait acquise auparavant dans une classification lorsqu'il est rétrogradé dans cette classification.

b) Lorsqu'un salarié est rétrogradé dans une classification où il n'a pas de date d'ancienneté, il conserve la date d'ancienneté acquise dans la classification supérieure.

6.06—L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident.

6.07—
a) Lorsqu'un salarié ayant de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il demeure au service de l'Employeur dans les secteurs couverts par l'unité d'accréditation (exception faite des cas de réadaptation), il conserve et continue d'accroître son

ancienneté pour une période cumulative de six (6) mois pendant la durée de la convention et peut réintégrer son ancien poste en tout temps. Après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà accumulée dans l'unité de négociation avant sa nomination et il sera réinstallé dans sa classification antérieure en autant que son ancienneté le lui permette et que cette réinstallation n'entraine aucun déplacement des salariés dans cette classification.

b) Lorsqu'il est nécessaire d'utiliser un employé de l'unité de négociation pour remplacer temporairement un contremaître pour répondre aux besoins de l'opération, il est convenu que l'employé ainsi promu sera remplacé.

c) Il est entendu qu'il n'y aura aucune promotion à une fonction de contremaître temporaire pour une période moindre d'une (1) semaine.

d) L'Employeur convient d'afficher le nom de tout salarié nommé contremaître temporaire ainsi que le secteur dont il est responsable.

e) L'Employeur affichera à chaque mois une copie du temps cumulatif effectué par les contremaîtres temporaires et en remettra un exemplaire au délégué du département sur demande.

ARTICLE VII

POSTE VACANT

7.01—

a) **Poste vacant temporaire:**

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement soit à cause de maladie prolongée soit à cause de vacances annuelles, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés d'un même département dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours et un changement de relève ne sera pas requis pour une période de moins d'une (1) semaine de programmation. Dans chaque département, les postes de la classification la plus basse laissés vacants après des transferts temporaires seront occupés par des salariés réguliers du "pool" de l'unité opérationnelle, si nécessaire.

2) La liste des candidats à un poste vacant temporaire est déterminée par la procédure de pré-sélection des postes pouvant devenir disponibles.

3) Le choix des candidats à un poste vacant temporaire se fait selon l'ordre suivant:

a) parmi les salariés du département de la classification où le poste est vacant et selon l'ancienneté de classification;

b) parmi les salariés réguliers du département selon l'ordre de promotion.

b) **Poste vacant permanent**

1) Un affichage sera fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables. Si nécessaire, l'affichage sera fait simultanément dans tous les départements.

2) La priorité des candidats à un poste vacant permanent s'établira comme suit:

a) salarié régulier du département où le poste est vacant. L'affichage aura lieu d'abord et seulement dans le département en cause selon la procédure suivante:

i) La liste des candidats à un poste vacant permanent est déterminée par la procédure de pré-sélection des postes:

ii) Le choix des candidats à un poste vacant permanent se fait selon l'ordre suivant:

(a) parmi les salariés du département de la classification où le poste est vacant et selon l'ancienneté de classification;

(b) parmi les salariés réguliers du département selon l'ordre de promotion.

(c) parmi les salariés réguliers du département selon l'ordre inverse de promotion en débutant par les plus hautes classifications.

b) Salariés réguliers de l'unité de négociation seule-

ment si on n'a pas trouvé de candidat acceptable aux termes de 2) (a) ci-dessus.

(i) Il n'y a pas d'ordre de promotion lors d'affichage interdépartemental. La priorité pour l'examen des candidats se fera selon l'ordre d'ancienneté de compagnie.

c) Salariés réguliers du "pool" de l'unité de négociation.

7.02—Lorsque le poste vacant permanent représente une promotion, la préférence ira aux salariés réguliers qui ont le plus d'ancienneté de classification dans le département parmi les candidats qui satisfont aux critères suivants:

1) Qualifications et aptitudes: des tests appropriés à la fonction visée pourront être nécessaires, et le cas échéant, les résultats seront révélés au salarié concerné à sa demande seulement; l'obtention par un candidat du minimum requis suffira pour le rendre admissible à la promotion.

2) Rendement antérieur.
3) L'ordre de promotion.

7.03—La période de probation des salariés sans métier qui tentent de se qualifier pour un poste mieux rémunéré sera limitée à vingt (20) jours travaillés. Dans le cas des salariés de métier, la période de probation sera limitée à soixante-dix (70) jours travaillés.

7.04—A la suite d'un affichage, l'Employeur convient d'afficher pendant trois (3) jours ouvrables, le nom et la date d'ancienneté des salariés qui changent de poste ou de relève dans les cinq (5) jours desdits changements, ainsi que la date d'entrée en vigueur de ces changements et sur demande, en remettre une copie aux délégués concernés. Si l'Employeur demande à un salarié de demeurer temporairement à son poste au-delà de la date d'entrée en vigueur, l'ancienneté de classification et de département ainsi que le salaire rattaché au poste obtenu prendront effet à compter de la date d'entrée en vigueur des changements. Pour un salarié dont le changement est retardé sur demande de l'Employeur, et que ce changement signifie une promotion pour lui, la période de probation débutera à la date de son arrivée à son nouveau poste.

7.05—Aucun affichage n'est requis pour les postes exclus de l'unité de négociation.

7.06—Lorsque les postes de la classification de base seront vacants de façon permanente, les salariés de l'unité de négociation en seront informés par un affichage dans tous les départements pour une période de trois (3) jours ouvrables. La priorité des candidats s'établira selon les critères de 7.02.

7.07—Dans le cas d'un nouveau poste à l'essai, l'Employeur convient de procéder à un affichage selon les clauses 7.01 a) ou 7.01 b) après une période d'essai de dix (10) semaines, au maximum.

COMPAGNIE "A"

ANNEXE "F"

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARJES

En vigueur le 15 septembre 1980 Classifications	Début	3 ms	6 ms	9 ms	12 ms	15 ms	18 ms
CLASSE 1 Préposé à l'entretien (bureau) Opérateur 2 Empaqueteur	$328.50	$332.50	$338.50	$343.50	$348.50	—	—
CLASSE 2 Opérateur 1	342.50	347.50	352.50	—	357.50	—	—
CLASSE 3 Manoeuvre Préposé à la production 2	344.50	349.50	354.50	—	359.50	—	—
CLASSE 4 Préposé à la production 1 Placeur de stock Aide Commis Nettoyeur Aide-boulanger Aide-cuisinier	345.00	—	350.00	—	355.00	360.00	365.00
CLASSE 5 Préposé au stock	347.50	—	352.50	—	357.50	362.50	367.50
CLASSE 6 Nettoyeur de machine Mécanicien 3 Plombier 3 Electricien 3 Graisseur Peintre 3 Millwright 3 Secrétaire 2 Menuisier 3	350.50	—	355.50	—	360.50	365.50	370.50
CLASSE 7 Assembleur Vérificateur Préposé au congélateur	363.50	—	368.50	—	373.50	—	378.50
CLASSE 8 Cuisinier 2 Boulanger 2 Opérateur de machine Commis à l'expédition Boucher 2 Préposé au fumoir Magasinier Rôtisseur de noix	366.00	—	371.00	—	376.00	—	381.00

CLASSE 9							
Terrassier Secrétaire 1 Peintre 2 Opérateur de machine à thé Opérateur de chariot-élévateur	366.50	—	371.50	—	376.50	381.50	386.50
Electricien 2 Millwright 2 Mécanicien 2 Menuisier 2 Plombier	372.50	—	377.50	—	382.50	387.50	392.50
CLASSE 10							
Opérateur de Hayson (Form & Fill) Friturier de noix Préposé à la réception de la marchandise	369.00	—	374.00	—	379.00	384.00	389.00
CLASSE 11							
Désosseur Boulanger 1 Cuisinier 1 Préposé à la torréfaction Mécanicien de machines fixes 4	372.50	—	377.50	—	382.50	387.50	392.50
CLASSE 12							
Décorateur (Pâtisserie)	377.50	—	382.50	—	387.50	392.50	397.50
CLASSE 13							
Mécanicien de machines fixes 3 Peintre 1	393.00	—	398.00	—	403.00	408.00	413.00
Electricien 1 Mécanicien 1 Millwright 1 Menuisier 1 Plombier 1	409.00	—	414.00	—	419.00	424.00	429.00
CLASSE 14							
Machiniste Mécanicien (Thermal)	414.00	—	419.00	—	424.00	429.00	434.00

ANNEXE "G"

ORDRE DE PROMOTION

POSTULANTS POSSIBLES	POSITION OUVERTE
Boulanger I--11	Décorateur I--12
Préposé à la réception--10	Boulanger I-11
Opérateur de chariot-élévateur--9 Secrétaire I--9	Préposé à la réception--10
Commis à l'expédition--8 Boulanger II--8 Opérateur de machine--8	Opérateur de chariot-élévateur--9 Secrétaire I--9
Préposé au congélateur--7 Assembleur--7	Commis à l'expédition--8 Boulanger II-8 Opérateur de machine--8
Nettoyeur de machine--6	Préposé au congélateur--7 Assembleur--7
Placeur de stock--4 Nettoyeur--4 Aide-boulanger--4	Nettoyeur de machine--6
Manoeuvre--3	Placeur de stock--4 Nettoyeur--4 Aide-boulanger--4
Opérateur I--2	Manoeuvre--3
Opérateur II--1 Empaqueteur--1	Opérateur I--2

- Éléments de réponse pour la compagnie "A"

Les éléments de réponse qui vous sont présentés ici, le sont à titre indicatif seulement. Ils s'inspirent de l'interprétation que la Commission des droits de la personne donne à la Charte des droits et libertés dans le domaine des relations de travail. Cette interprétation veut seulement aider les différents intervenants à se conformer à l'esprit et à la lettre de la loi.

Dans ce cas, les changements qui ont été apportés à l'ensemble des conditions de travail ont éliminé un certain nombre d'éléments discriminatoires. Les femmes qui sont présentement embauchées à cette compagnie le sont aux mêmes postes que les hommes et les règles de promotion qui sont maintenant en vigueur semblent mettre sur un pied d'égalité les hommes et les femmes. La situation est cependant loin de présenter des chances égales d'avancement pour les femmes qui ont été embauchées par cette compagnie au moment où il existait des conditions d'emploi discriminatoires.

L'article 7.02 de la convention collective n'ayant pas été modifié, cela signifie que pour les promotions c'est l'ancienneté de classification qui prévaut. Comme dans le passé, l'embauche et l'attribution des postes ont été faites de façon discriminatoire en fonction du sexe, donner priorité de classification pour les promotions, équivaut dans les faits à donner priorité aux hommes.

En effet, comme la classe d'entrée pour les hommes était la classe 3, ils ont donc pu accumuler de l'ancienneté à des postes plus élevés que les femmes. Maintenir l'ancienneté de classification comme critère de promotion n'assure donc pas, dans ce cas, une pleine égalité aux femmes qui étaient à l'emploi de cette compagnie au moment où on a voulu éliminer les conditions d'emploi discriminatoires.

3. LA COMPAGNIE "B"

- Présentation

Cette compagnie gère une usine de fabrication d'emballage en carton ondulé. Les employés de production de cette usine sont au nombre de 240 parmi lesquels on retrouve 15 femmes. Ils sont syndiqués et leurs conditions de travail sont régies par une convention collective. Avant l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés de la personne, un certain nombre de conditions de travail discriminatoires existaient dans cette compagnie. Les femmes ne pouvaient travailler qu'au département de la finition et certains postes étaient exclusivement réservés aux femmes et d'autres exclusivement aux hommes. Les listes d'ancienneté étaient établies sur la base du sexe et les affichages étaient eux aussi sexués. Afin de se conformer à la loi, certaines modifications ont été apportées aux conditions de travail. Une seule liste d'ancienneté a été établie, les affichages sont maintenant faits sans référence au sexe et les femmes ont accès à tous les départements.

CONSIGNES

1) Lire les articles de la convention collective que vous avez entre les mains.

2) Identifier les mécanismes de mobilité du personnel dans l'entreprise.

3) Identifier dans quels postes sont situées les femmes.

4) Identifier, s'il y a lieu, les postes ou les groupes de postes auxquels les femmes n'auraient pas encore accès.

5) Identifier, s'il y a lieu, les raisons de cette situation.

Article 9

ANCIENNETE

9.01 Un employé doit posséder deux (2) dates d'ancienneté définies comme suit:

a) Ancienneté départementale – Durée de service à ce département depuis la plus récente date d'entrée dans le département.

Toutefois, si un employé est transféré à sa demande ou suite à un affichage de poste dans un autre département, il maintient son ancienneté départementale acquise pour une période d'un an.

b) Ancienneté dans l'Usine – Durée de service avec la Compagnie depuis sa plus récente date d'emploi après avoir complété sa période d'essai.

9.02 La Compagnie convient que les membres du Comité Exécutif du Syndicat (maximum sept (7)) bénéficient d'une ancienneté préférentielle en cas de mise-à-pied seulement, aussi longtemps qu'il y a du travail pour lequel ils sont qualifiés à remplir.

9.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté:

a) S'il laisse volontairement l'emploi de la Compagnie.

b) S'il est retiré sur le plan de pension de la Compagnie.

c) S'il est congédié et non réinstallé après grief.

d) S'il est mis-à-pied pour une période égale à la durée de son emploi, ou n'excédant pas deux (2) ans.

e) Si l'employé mis-à-pied ne communique pas avec la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date d'émission d'une lettre recommandée, lui indiquant que sa présence au travail est requise.

9.04 Si un employé est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dû à une maladie ou à un accident, tous les bénéfices prévus à la Convention Collective cessent. Durant cette absence de vingt-quatre (24) mois, ses bénéfices lui sont payés ou conservés.

Cependant, si un tel employé est déclaré physiquement et mentalement capable de retourner au travail sur une position existante, par un médecin qualifié et accepté par les deux parties, son ancienneté au moment de son absence initiale est réinstallée plus vingt-quatre (24) mois et avec tous les bénéfices auxquels il a droit selon les termes de la Convention existante.

9.05 La Compagnie affiche trimestriellement la liste complète des employés.

Cette liste d'ancienneté comprend le nom, la classification, la date d'entrée de chaque employé ainsi que l'ancienneté départementale.

Suivant l'affichage de la liste précédemment mentionnée, un délai maximum de quarante (40) jours ouvrables sera accordé à l'employé ou au Syndicat pour contester les renseignements selon la dite liste.

9.06 Dans le cas où deux (2) employés ou plus sont engagés à la même date, l'employé possédant le plus petit numéro de poinçon sera considéré en premier, sur la liste d'ancienneté.

Article 10

PROMOTION ET AFFICHAGE DE POSTE

10.01 Dans les cas de promotion à l'intérieur des lignes de progression, l'ancienneté départementale est le facteur déterminant à appliquer pourvu que l'employé soit susceptible de remplir les exigences normales de la tâche

10.02 Si suivant la ligne de progression et les règles d'ancienneté du département, la position reste vacante, la Compagnie affiche un avis durant cinq

(5) jours ouvrables expliquant les exigences normales de la tâche, le salaire horaire, l'équipe, ainsi que tous les autres bénéfices se rattachant au poste offert.

10.03 Dans le cas où la ligne de progression ne s'applique pas, la position vacante est affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Des applications reçues, l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale et qui est susceptible de remplir les exigences normales de la tâche, obtient le poste.

10.04 Lorsqu'une nouvelle classification est créée, la Compagnie l'affiche pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Tous les employés régis par la Convention Collective peuvent faire application pour le nouveau poste.

La Compagnie effectue son choix en tenant compte de l'ancienneté d'usine en premier lieu pourvu que l'employé soit susceptible de remplir les exigences normales de la tâche.

10.05 L'employé qui obtient le poste bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables. La période d'essai peut être prolongée ou réduite après entente entre les deux (2) parties. Si l'employé est jugé inapte à remplir les exigences normales de la tâche ou si l'employé décide que la nouvelle tâche ne lui convient pas, dans l'un ou l'autre des cas, il retourne à son ancien poste durant sa période d'essai.

10.06 Un employé dans la ligne de progression ne peut pas refuser une promotion.

10.07 Dans le cas où un employé se considère lésé par l'application de l'article 10, il peut soumettre un grief en vertu de la procédure de grief, Article 13. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

10.08 Nonobstant ce qui précède, dans tous les cas d'affichage sur l'avis, la Compagnie décrit la tâche, le salaire horaire, l'équipe ainsi que tous les autres bénéfices se rattachant au poste offert, et de plus l'alinéa 10.03 doit s'appliquer.

10.09 **PRESSE À IMPRIMERIE**

Sous réserve de l'article 30.11, toutes les ouvertures ou promotions sont complétées sur l'équipe de nuit.

FINITION

Les ouvertures d'opérateurs, d'attacheurs et d'alimenteurs sont complétées sur l'équipe où se produit l'ouverture. Pour ce qui est des postes de conducteurs de chariot hydraulique, l'ouverture se complète sur l'équipe de nuit.

EXPÉDITION, SPÉCIALITÉ, ENTRETIEN, DÉCOUPEUSE

Les ouvertures sont complétées sur l'équipe de nuit.

MACHINE À ONDULER

Les ouvertures sont complétées sur les équipes où se produisent les ouvertures.

10.10 Dans les six (6) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage de poste, la Compagnie affiche le nom et l'ancienneté de celui qui a obtenu le poste. De plus, le candidat choisi doit être en fonction sur sa nouvelle classification à l'intérieur du délai ci-haut mentionné.

10.11 Tout poste temporaire doit être affiché après vingt (20) jours ouvrables. Si un employé accepte un poste temporaire, il maintient son ancienneté départementale ainsi que le poste qu'il occupait et ce pour le temps que dure le poste temporaire. Si le poste devient permanent, l'employé qui occupe le poste temporaire l'obtient automatiquement.

10.12 Dans le département de la Spécialité, l'ancienneté

de la ligne de progression s'applique dans les cas de promotion, transfert et mise-à-pied pour les fonctions de conducteurs et aide-conducteurs des presses-coupeuses Thompson et S. & S. ainsi que pour le Conducteur du Laminator.

10.13 La Compagnie met à la disposition de tous les employés, une formule d'application pour les affichages de postes.

Ces formules peuvent être obtenues en faisant la demande à l'Officier de Sécurité et l'employé remet l'application complétée à l'Officier de Sécurité.

10.14 La Compagnie remet au secrétaire du Syndicat copies de tous les affichages de poste, copies de toutes les candidatures ainsi que le nom du postulant qui obtient le poste.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

Il y a eu entente à savoir qu'il y aurait une classification pour les femmes temporaires-permanentes. Ces femmes seront appelées sur des bases irrégulières et au besoin pour des périodes temporaires. Leurs anciennetés ne leur donnent pas le droit de déplacer des employés ni d'appliquer pour des affichages de poste tant et aussi longtemps qu'elles seront classifiées comme temporaires-permanentes.

Les femmes travaillant présentement dans l'usine et dénommées ci-dessous sont considérées comme permanentes:

Mesdames: Lorraine Cyr
Fleurette Gagné
Marie-Paule Lévesque
Claire Primeau
Josianne Ducrocq
Madeleine Brassard
Jeannine Gosselin
Lucille Berger
Fleurette Pelletier
Thérèse Vézina
Murielle Richer

Lorsqu'une absence de plus de cinq (5) jours ouvrables survient parmi les personnes mentionnées plus haut, la Compagnie remplace, temporairement, ladite employée par une employée temporaire.

Il a de plus été entendu que si l'une d'entre elles quitte, la Compagnie la remplacera par une femme dont la classification est temporaire-permanente.

COMPAGNIE "B"

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	Taux Effectif 18 mai, 1978	Taux Effectif 18 mai 1979
MACHINE À ONDULER		
Conducteur	$7.46	$7.86
Homme aux Couteaux & aux Disques	7.46	7.86
Preposé aux Coupeuses Combinées	7.29	7.69
Opérateur de l'Empileuse Automatique	7.29	7.69
Rover (Maraudeur)	7.05	7.45
Ramasseur Manuel	7.01	7.41
Conducteur d'Emballage de Rognures	7.03	7.43
DÉPARTEMENT DES PRESSES		
Conducteur	7.36	7.76
Aide-Conducteur	7.17	7.57
Ramasseur	7.01	7.41
Alimenteur	7.01	7.41
DÉCOUPEUSE-MARQUEUSE		
Conducteur	7.19	7.59
Ramasseur	6.99	7.39
Conducteur de Chariot Hydraulique	6.93	7.33
CHAMBRE DES CLICHÉS		
Poseur de clichés de caoutchouc	7.24	7.64
Aide-Poseur de clichés	7.14	7.54
Aide à la Mise en place des clichés	7.09	7.49
DÉPARTEMENT DE LA SPÉCIALITÉ: PRESSE-COUPEUSE (THOMPSON)		
Conducteur	7.24	7.64
Aide	7.02	7.42
Enleveur de Rognures	6.96	7.36
Enleveuse de Rognures	6.71	7.11
PRESSE-COUPEUSE (S & S)		
Conducteur	7.33	7.73
Aide Conducteur	7.13	7.53
Enleveur de Rognures	6.96	7.36
Enleveuse de Rognures	6.71	7.11

COMPAGNIE "B"

CLASSIFICATION	Taux Effectif 18 mai, 1978	Taux Effectif 18 mai, 1979
LAMINATOR		
Conducteur	7.18	7.58
Aide-Conducteur	6.98	7.38
BANC DE SCIE		
Conducteur	7.00	7.40
DÉCOUPEUSE DE CLOISONNAGES		
Conducteur	7.17	7.57
Ramasseur	6.99	7.39
Ramasseuse	6.71	7.11
DEPARTEMENT DE LA SPECIALITE: (suite)		
COUPEUSE DE RABATS		
Conducteur	7.05	7.45
Conductrice	6.71	7.11
Ramasseur	7.01	7.41
Ramasseuse	6.71	7.11
ASSEMBLAGE DES CLOISONNAGES		
Attacheur	7.03	7.43
Assembleuse	6.71	7.11
MACHINE D'ASSEMBLAGE DES CLOISONNAGES		
*Conducteur	7.13	7.53
*Alimenteuse	6.76	7.16
DÉCOUPEUSE A REBUTS		
Conducteur	7.02	7.42
Ramasseur	6.95	7.35
Conducteur de Chariot Hydraulique	6.93	7.33

*Seulement quand la machine est en opération

COMPAGNIE "B"

CLASSIFICATION:	Taux Effectif 18 mai, 1978	Taux Effectif 18 mai, 1979
DÉPARTEMENT DE LA FINITION:		
POSEUSE DE PAPIER GOMME SEMI-AUTOMATIQUE		
Conducteur de machine double	7.10	7.50
Conducteur de machine simple	7.03	7.43
Alimenteur	7.01	7.41
Alimenteuse	6.71	7.11
POSEUSE DE PAPIER GOMME MANUELLE		
Conductrice	6.71	7.11
Alimenteuse	6.71	7.11
DÉCOUPEUSE EXCENTRIQUE		
Conducteur	7.03	7.43
Conductrice	6.76	7.16
BROCHEUSE SEMI-AUTOMATIQUE 485-585		
Conducteur de Machine Simple	7.07	7.47
Alimenteur	7.01	7.41
Alimenteuse	6.71	7.11
Conducteur de Chariot Hydraulique	6.93	7.33
BROCHEUSE MANUELLE		
Alimenteuse	6.71	7.11
MACHINE AUTOMATIQUE-PALLETIZING		
Conducteur	7.13	7.53
EMBALLAGE & ATTACHAGE		
Attacheur	7.00	7.40
Attacheuse	6.71	7.11
DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION		
Biller	7.18	7.58
Vérificateur	7.06	7.46
Réceptionnaire	7.23	7.63
Conducteur de Camion à Pinces	7.19	7.59

COMPAGNIE "B"

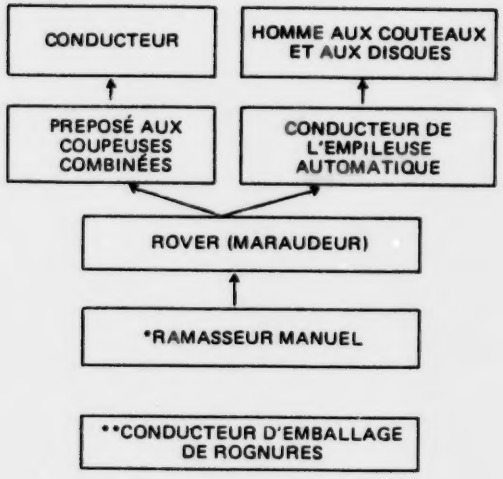
CLASSIFICATION	Taux Effectif 18 mai, 1978	Taux Effectif 18 mai, 1979
DEPARTEMENT DU CAMIONNAGE		
Chauffeur de Petit Camion	7.53	7.93
Chauffeur de Camion-Remorque	7.58	7.98
DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN		
Mécanicien de 1ère classe	7.53	7.93
Mécanicien de 2ième classe	7.39	7.79
Mécanicien de 3ième classe	7.24	7.64
Aide	7.04	7.44
Electricien	7.73	8.13
Magasinier	7.21	7.61
Préposé à la Colle/Expunger	7.18	7.58
Concierge	6.98	7.38
Conducteur en Chef – Chambre des Chaudières	7.49	7.89
Conducteur – 4ième Classe	7.38	7.78
AIDE-GENERALE		
Conducteur de Chariot Hydraulique	6.93	7.33
Femme	6.71	7.11

COMPAGNIE "B"

ANNEXE "B"

LIGNE DE PROGRESSION

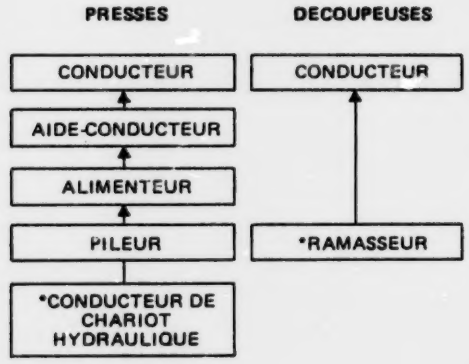
MACHINE À ONDULER



*Affichage de Poste
**Affichage de Poste dans toute l'Usine

LIGNE DE PROGRESSION

PRESSES

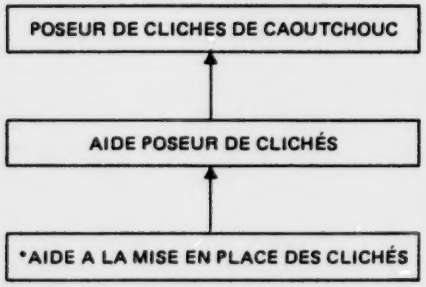


*Affichage de Poste

COMPAGNIE "B"

LIGNE DE PROGRESSION

CHAMBRE DES CLICHES

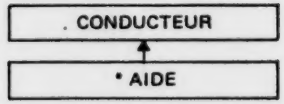


*Affichage de Poste

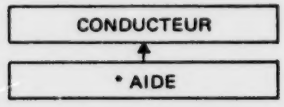
LIGNE DE PROGRESSION

SPÉCIALITÉ

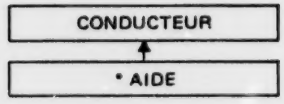
PRESSE COUPEUSE S & S



PRESSE COUPEUSE THOMPSON



LAMINATOR



*Affichage de Poste
Affichage de poste sur tous les autres postes dans le département.

COMPAGNIE "B"

LIGNE DE PROGRESSION

FINITION

Affichage de poste sur tous les postes dans le département.

LIGNE DE PROGRESSION

ENTRETIEN

- MECANICIEN 1ère CLASSE
- MECANICIEN 2ième CLASSE
- MECANICIEN 3ième CLASSE
- * AIDE
- ** CONCIERGE
- ** MAGASINIER
- ** PREPOSE A LA COLLE/EXPUNGER
- * ELECTRICIEN

CHAMBRE DES CHAUDIERES

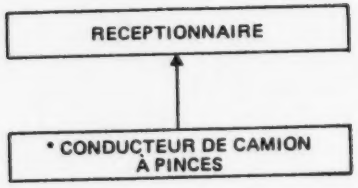
- CONDUCTEUR EN CHEF
- * CONDUCTEUR 4ième CLASSE

* Affichage de Poste
** Affichage de Poste dans toute l'usine

COMPAGNIE "B"

LIGNE DE PROGRESSION

EXPÉDITION



• Affichage de Poste
Affichage de Poste sur tous les autres postes dans le département.

- Éléments de réponse pour la compagnie "B"

Les éléments de réponse qui vous sont présentés ici, le sont à titre indicatif seulement. Ils s'inspirent de l'interprétation que la Commission des droits de la personne donne à la Charte des droits et libertés dans le domaine des relations de travail. Cette interprétation veut seulement aider les différents intervenants à se conformer à l'esprit et à la lettre de la loi.

Dans ce cas, les changements qui ont été apportés à l'ensemble des conditions de travail ont éliminé un certain nombre d'éléments discriminatoires. Il subsiste cependant deux éléments qui font que les femmes sont encore bien loin d'avoir obtenu des conditions d'emploi non-discriminatoires.

1) L'existence d'une lettre d'entente créant une classe d'emploi particulière pour les femmes. Il est possible qu'à cause de la nature irrégulière de certains postes, la compagnie soit obligée d'employer des travailleurs(euses) avec un statut spécial. Cependant, l'employeur et le syndicat ne peuvent convenir de réserver cette catégorie de postes à un sexe en particulier.

2) L'article 10 de la convention collective n'ayant pas été modifié, cela signifie que pour les promotions c'est l'ancienneté départementale qui prévaut. Les femmes se trouvent donc limitées dans leur chance de promotion. En effet, comme auparavant, elles n'étaient embauchées qu'au département de la finition, elles n'ont pu acquérir de l'ancienneté dans les autres départements. De plus, le département de la finition ne comporte aucune ligne de progression. Maintenir l'ancienneté départementale comme critère de promotion n'assure donc pas, dans ce cas, une pleine égalité aux femmes qui étaient à l'emploi de cette compagnie au moment où on a voulu éliminer les conditions d'emploi discriminatoires.

4. LA COMPAGNIE "C"

- Présentation

Cette compagnie gère une usine dans la région de Montréal. Les employés de production de cette compagnie sont au nombre de 350 dont 130 femmes. Ils sont syndiqués et une convention collective régit leurs conditions de travail. Ils occupent divers postes répartis dans neuf départements. Cependant, les 130 femmes occupent toutes le poste d'emballeuse au département d'emballage. Ce poste est le poste d'entrée pour les femmes et c'est d'ailleurs le seul auquel elles aient accès. Les listes d'ancienneté sont établies sur la base du sexe et les affichages de poste sont sexués. Afin de se conformer à la Charte des droits et libertés de la personne, les parties négociantes entreprennent de modifier la convention collective.

CONSIGNES

1) Lire les articles de la convention collective que vous avez entre les mains.

2) Identifier les mécanismes de mobilité du personnel dans l'entreprise.

3) Identifier dans quels postes sont situées les femmes.

4) Identifier, s'il y a lieu, les postes ou les groupes de postes auxquels les femmes n'auraient pas encore accès.

5) Identifier, s'il y a lieu, les raisons de cette situation.

ARTICLE 5

ANCIENNETÉ

5.01 Les parties conviennent de reconnaître trois (3) sortes d'ancienneté, l'ancienneté de tâche, départementale et d'usine. Ces anciennetés sont définies comme étant la date à laquelle un employé acquiert des droits d'emploi dans l'usine, dans un département ou à une tâche à l'intérieur de l'unité de négociation ou que cet employé acquiert des droits d'ancienneté lesquels seront maintenus à moins qu'il en soit disposé autrement dans cette convention.

5.02 Un employé n'aura des droits d'ancienneté qu'après avoir complété une période de probation de soixante (60) jours de calendrier sans interruption. Dans ce cas, la date d'ancienneté sera la date d'emploi. Cependant, un employé qui est mis à pied durant sa période de probation acquerra de l'ancienneté au moment où il a été employé pendant soixante (60) jours de calendrier par périodes intermittentes. Dans ce cas, sa date d'ancienneté sera établie comme suit: deux (2) mois avant la soixantième (60e) journée de travail. Pendant cette période, un employé pourra être transféré, congédié sans aucun recours à la procédure de grief, mais aura droit aux autres avantages prévus à la convention.

5.03 Le président, les vice-présidents, le secrétaire-archiviste, le secrétaire-trésorier et une autre personne désignée par le Syndicat auront droit à la plus haute ancienneté d'usine seulement au cas de mise à pied.

5.04 Le 15 mai et le 15 novembre chaque année, la Compagnie remettra au président du Syndicat deux (2) copies des listes d'ancienneté départementale et d'usine ainsi qu'une liste des noms et adresses des employés tombant sous la juridiction de cette convention. Les listes d'ancienneté d'usine seront affichées sur le tableau d'affichage de la Compagnie. Les listes d'ancienneté départementale seront affichées dans le département concerné. Toute erreur dans ces listes depuis la dernière édition pourra être contestée seulement dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'affichage. Après cette période, les dates d'ancienneté seront considérées correctes. Les informations s'appliquant à l'ancienneté par tâche des employés seront fournies à la demande de l'employé ou du Syndicat.

5.05 a) Un employé promu à un poste permanent exclu de l'unité de négociation conservera l'ancienneté d'usine accumulée et pourra être retourné à un poste dans l'unité de négociation aux conditions suivantes:

1. En remplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine au moment de son retour dans l'unité de négociation. Il commencera alors à accumuler une nouvelle ancienneté de département.

2. Cependant, si un employé est retourné dans l'unité de négociation dans la période d'un (1) an suivant la date de son transfert hors de l'unité de négociation, il pourra reprendre le poste qu'il occupait lors de son transfert en dehors de l'unité de négociation et ses droits ne seront nullement affectés. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront qu'une fois par employé.

3. Les employés ayant déjà appartenu à l'unité de négociation et qui sont présentement en dehors de l'unité de négociation pourront être transférés dans l'unité de négociation selon les dispositions prévues dans cet article.

b) Les droits d'ancienneté des employés promus temporairement à un poste hors de l'unité de négociation pour remplacement de vacances, maladie et permission d'absence, ne seront nullement affectés.

5.06 a) Les employés embauchés pour remplacement de vacances entre le 1er mai et le 1er septembre seront considérés comme employés temporaires. Leur période de probation ne débutera qu'à compter du 2 septembre de l'année courante. Cependant, aussitôt qu'ils auront complété leur période de probation, leur ancienneté sera rétroactive, c'est-à-dire que la période de travail pour remplacement de vacances sera utilisée pour établir l'ancienneté.

b) Les employés embauchés pour remplacement de vacances ne le seront qu'après épuisement de la liste des employés mis à pied pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales des occupations.

5.07 Un employé continuera d'accumuler l'ancienneté dans les cas suivants:

a) Maladie ou accident établis par un certificat médical.

b) Pendant et jusqu'à un (1) an dans le cas d'un congé autorisé.

c) Pendant douze (12) mois en cas de mise à pied.

ARTICLE 8
AFFICHAGE D'EMPLOIS VACANTS

8.01 a) La Compagnie affichera des avis de nouveaux emplois et/ou de postes vacants dans les occupations couvertes par cette convention sur les tableaux d'affichage de la Compagnie pendant sept (7) jours de calendrier sauf pour les occupations suivantes:

— Travail général (d'une durée de trente (30) jours ou moins)

— Concierge de bureau

— Emballeuse

— Emballeur manutentionnaire.

Cet affichage durera pendant vingt-cinq (25) jours de calendrier lorsqu'il s'agit de nouvelles occupations couvertes par le certificat d'accréditation mais n'apparaissant pas à l'Annexe "A".

b) Les demandes des employés pour transfert aux occupations non affichées devront être faites par écrit au bureau du Personnel et recevront préférence, lorsqu'une vacance se produira, par ordre d'ancienneté départementale, ensuite d'usine, pour l'obtention de ces postes. Copie de cette demande écrite sera remise au président du Local.

8.02 a) Les employés devront faire une demande écrite pour les emplois affichés dans les délais indiqués ci-dessus.

b) Avant de partir en vacances un employé pourra faire application par écrit au bureau du Personnel pour un ou des postes spécifiques advenant que ce ou ces postes soient affichés durant ses vacances.

8.03 Dans le cas d'un poste vacant survenu dans un département, les employés possédant le plus d'ancienneté dans le département auront priorité, ensuite l'ancienneté d'usine s'appliquera pourvu que l'employé possède la capacité physique voulue et puisse remplir les exigences normales de l'occupation.

8.04 a) La Compagnie affichera un avis général aussitôt que possible mais ne devant pas excéder quinze (15) jours après la date du jour où l'avis a été affiché indiquant le nom du candidat choisi. Les candidats refusés recevront, sur demande, les raisons de leur disqualification.

b) La Compagnie remettra une copie des postes affichés au président du Local ainsi que les noms de ceux qui ont fait application et des candidats choisis.

8.05 Les employés choisis bénéficieront d'une période de probation allant jusqu'à soixante (60) jours pour établir leur compétence, tel que défini au paragraphe 8.03. (Une réduction de cette période pourra être faite par chaque partie aux présentes). La question de compétence sera décidée par la Compagnie, sauf que l'employé concerné aura le droit de loger un grief dans

les cinq (5) jours. Sur demande du Syndicat, la Compagnie sera requise de justifier son choix.

8.06 Un employé qui acquiert un poste temporaire selon la procédure habituelle de l'affichage d'emplois vacants conservera son ancienneté dans son ancien département. Si l'occupation temporaire devient permanente, il sera considéré comme employé permanent dans cette occupation. Son ancienneté dans son nouveau département ou sa nouvelle tâche commencera à s'accumuler à compter de la date de son transfert permanent, sous réserve des conditions habituelles relatives aux périodes de probation.

8.07 La Compagnie affichera des avis pour les remplacements de vacances pour les postes de jour.

ANNEXE "A"

DÉPARTEMENTS, OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES
DEPARTMENTS, CLASSIFICATIONS AND WAGE RATES

1. ATELIERS DES MOULES — MOULD SHOP		27 fév. 1978 — 1 fév. 1979 Feb. 27, 1978 — Feb. 1, 1979	
Outilleur — Toolmaker	Début - Start	7.18	7.74
	6 mois - months	7.29	7.85
	1 an - year	7.41	7.97
Modeleur de patron — Pattermaker	Début - Start	7.14	7.70
	6 mois - months	7.27	7.83
	1 an - year	7.41	7.97
Ciseleur de moules & machinistes Machinist & B. Hand	Début - Start	7.10	7.66
	1 an - year	7.23	7.79
Réparateur de moules Mould Repirman	Début - Start	7.04	7.60
	1 an - year	7.23	7.79
Ciseleur de moules (graveur) Bench Hand (Engraver)	Début - Start	7.20	7.76
	1 an - year	7.33	7.89
Soudeur de moules — Mould Welder	Début - Start	7.12	7.68
	1 an - year	7.23	7.79
Inspecteur de moules Mould Inspector	Début - Start	7.21	7.77
	1 an - year	7.34	7.90
Aide — Mould Helper		6.47	7.03
Electrocleaning		6.42	6.98
Préposé à l'inventaire — Aide Inventory Keeper — Mould Helper		6.59	7.15

2. ENTRETIEN — MAINTENANCE			
Tuyauteur — Steamfitter	Début - Start	7.00	7.56
	2 mois - months	7.23	7.79
Apprenti mécanicien Apprentice Mechanic	Début - Start	6.35	6.91
	6 mois - months	6.57	7.13
	12 mois - months	6.79	7.35
	18 mois - months	7.01	7.57
	24 mois - months	7.23	7.79
Mécanicien — Mechanic	Taux de base Base Rate	7.23	7.79
Charpentier — Carpenter	Début - Start	6.91	7.47
	2 mois - months	7.10	7.66
Apprenti monteur de machinerie Apprentice millwright	Début - Start	6.35	6.91
	6 mois - months	6.57	7.13
	12 mois - months	6.79	7.35
	18 mois - months	7.01	7.57
	24 mois - months	7.23	7.79
Monteur de machinerie — Millwright	Taux de base Base Rate	7.23	7.79
Peintre — Painter	Début - Start	6.94	7.50
	2 mois - months	7.10	7.66
Homme d'entretien général d'usine	Taux de base	6.84	7.40

COMPAGNIE "C"

General Factory Maintenance Man	Base Rate		
Ingénieur stationnaire — Engineman	Début - Start	6.91	7.47
	3 mois - months	6.98	7.54
	6 mois - months	7.05	7.61
Concierge — Janitor		6.44	7.00
Opérateur de balayeuse Sweeper Operator		6.44	7.00
Aide à l'entretien Maintenance Helper	Début - Start	6.35	6.91
	3 mois - months	6.41	6.97
	6 mois - months	6.46	7.02
Soudeur — Welder	Début - Start	7.12	7.68
	2 mois - months	7.23	7.79
Homme d'instruments — Instrumentman	Début - Start	6.82	7.38
	6 mois - months	6.88	7.44
	12 mois - months	6.94	7.50
	18 mois - months	7.01	7.57
	24 mois - months	7.08	7.64
	30 mois - months	7.14	7.70
	36 mois - months	7.20	7.76
	42 mois - months	7.27	7.83
	48 mois - months	7.34	7.90
Aide électricien Electrician Helper	Taux de base Base Rate	6.71	7.27

Electricien — Electrician	Début - Start	7.17	7.73
	2 mois - months	7.41	7.97
		27 fév. 1978 — 1 fév. 1979 Feb. 27, 1978 — Feb. 1, 1979	
3. PRODUCTION — FORMING			
Opérateur — Forming Operator		6.68	7.24
Apprenti opérateur Apprentice Operator	Début - Start	6.34	6.90
Dans la Production In the Forming	875 hrs.	6.42	6.98
	1750 hrs.	6.50	7.06
	2625 hrs.	6.59	7.15
	3500 hrs.	6.68	7.24
Apprenti ajusteur d'équipement Apprentice Workoutman	Début - Start	6.58	7.14
	(pas de boni-No Bonus)		
	6 mois - months	6.76	7.32
	(Pas de boni-No Bonus)		
12 mois - months 6.94 (Avec boni-With Bonus)			7.50
18 mois - months 7.12 (Avec boni-With Bonus)			7.68
24 mois - months 7.30 (Avec boni-With Bonus)			7.86
Ajusteur d'équipement Workoutman		7.30	7.86

4. EXPÉDITION & ENTREPOTS — WAREHOUSES & SHIPPING			
Homme d'entrepôt — Warehouseman		6.65	7.21
Conducteur de chariot élévateur — Vérificateur Lift Truck Operator — Checker		6.59	7.15
Aide général — General Labour		6.44	7.00
5. MAGASINS & CARTONS — STORES & CARTONS			
Magasinier — Storeman	Début - Start	6.52	7.08
	1 an - year	6.59	7.15
Conducteur de chariot élévateur — Vérificateur Lift Truck Operator - Checker		6.59	7.15
6. FOURNAISES & FOURNÉES — BATCH & FURNACE			
Préposé aux fournaises — Tank Teaser	Début - Start	6.48	7.04
	6 mois - months	6.55	7.11
	1 an - year	6.62	7.18
Préposé aux fournées et couleurs Batchman (col. Mix.)	Début - Start	6.62	7.18
	6 mois - months	6.70	7.26
	1 an - year	6.78	7.34
Homme d'entretien — Vérificateur Upkeepman - Checker		7.22	7.78
Homme d'entretien — Upkeepman	Début - Start	6.87	7.43
	3 mois - months	6.91	7.47
	6 mois - months	6.94	7.50
	1 an - year	7.02	7.58
Conducteur de chariot élévateur — Aide général Lift Truck Operator — General Labour		6.54	7.10
Préposé aux déchargements et monte-charge — Unloader		6.44	7.00
Préposé aux convoyeurs — Skipman		6.45	7.01
7. DÉCORATION — DECORATING			
Guide monteur de machine — Setupman	Début - Start	6.70	7.26
	6 mois - months	6.75	7.31
Opérateur — Deco — Operator	Début - Start	6.51	7.07
	3 mois - months	6.57	7.13
	9 mois - months	6.64	7.20
	12 mois - months	6.68	7.24
Aide — male help	Début - Start	6.21	6.77
	3 mois - months	6.29	6.85
	6 mois - months	6.38	6.94
Monteur d'écran — Screenmaker		7.00	7.56
Emballeur en charge — Head Packer		6.48	7.04

COMPAGNIE "C"

8. EMBALLAGE — PACKING ROOM			
Emballeuses — Packer (Fem.)	Début - Start	6.12	6.68
	3 mois - months	6.16	6.72
	6 mois - months	6.20	6.76
	9 mois - months	6.25	6.81
Emballeur manutentionnaire	Début - Start	6.21	6.77
Packer Warehandler (Male)	6 mois - months	6.29	6.85
	9 mois - months	6.38	6.94
Vérificateur — Checker	Début - Start	6.48	7.04
	3 mois - months	6.53	7.09
	9 mois - months	6.58	7.14
Scelleur & Brocheur de carton		6.38	6.94
Carton Sealer — Stitcher			
Inspecteur du contrôle de qualité	Début - Start	6.63	7.19
Quality Control Inspector	3 mois - months	6.73	7.29
	1 an - year	6.83	7.39
Vérificateur — Ware Tester	Début - Start	6.48	7.04
	3 mois - months	6.58	7.14
	1 an - year	6.68	7.24
9. DIVERS — MISCELLANEOUS			
Travail général — General Labour	Début - Start	6.22	6.78
	1 mois - month	6.28	6.84
Gardes — Security Guards		6.28	6.84
Caporaux — Security Corporals		6.48	7.04

- Éléments de réponse pour la compagnie "C"

Les éléments de réponse qui vous sont présentés ici, le sont à titre indicatif seulement. Ils s'inspirent de l'interprétation que la Commission des droits de la personne donne à la Charte des droits et libertés dans le domaine des relations de travail. Cette interprétation veut seulement aider les différents intervenants à se conformer à l'esprit et à la lettre de la loi.

Dans ce cas, plusieurs changements doivent être apportés aux conditions d'emploi de manière à les rendre non discriminatoires.

1) Permettre l'accès des quatre postes d'entrée aux femmes.

2) Établir une seule liste d'ancienneté.

3) Afficher les postes sans référence aux sexes.

4) Modifier l'article 8.03 de la convention collective. En effet, maintenir l'ancienneté départementale comme critère de promotion équivaut dans les faits à donner priorité aux hommes. En effet, comme jusqu'à maintenant les femmes n'étaient embauchées qu'au seul poste d'emballeuse au département de l'emballage, elles n'ont

pu acquérir de l'ancienneté dans les autres départements. Pour assurer une pleine égalité aux femmes qui sont présentement à l'emploi de la compagnie, il faudrait développer un mécanisme de promotion qui ne comporte pas d'effets discriminatoires.

5. LA COMPAGNIE "D"

- Présentation

Cette compagnie gère deux usines différentes au Québec, dont une est située à Sherbrooke. Les employés de la production de l'usine de Sherbrooke sont au nombre de 700 dont 400 sont des femmes. Ils sont syndiqués et une convention collective régit leurs conditions de travail. Il existe deux groupes de poste à l'intérieur de cette usine, les postes à "augmentations automatiques" (A-1 à A-5) et les postes à "augmentations non-automatiques" NA-2 à NA-12). Avant l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés de la personne, les postes d'entrée pour les femmes étaient les postes A-1 et les postes d'entrée pour les hommes étaient les postes NA-2. De plus, l'ordre de promotion en vigueur confinait les femmes aux postes A-1 à A-5, car il n'était pas possible pour elles d'accéder aux postes du groupe NA. Afin de se conformer à la loi, certaines modifications ont été apportées à ces conditions de travail. Maintenant, tous les nouveaux employés, hommes ou femmes sont embauchés à des postes A-1 et les barrières entre le groupe A et le groupe NA ont été abolies.

CONSIGNES

1) Lire les articles de la convention collective que vous avez entre les mains.

2) Identifier les mécanismes de mobilité du personnel dans l'entreprise.

3) Identifier dans quels postes sont situées les femmes.

4) Identifier, s'il y a lieu, les postes ou les groupes de postes auxquels les femmes n'auraient pas encore accès.

5) Identifier, s'il y a lieu, les raisons de cette situation.

ARTICLE XV
ANCIENNETÉ

15.01 Généralités

a) L'ancienneté est définie comme la durée de service continu d'un salarié avec la Compagnie et elle compte à partir de la date de son embauchage le plus récent;

Pour les régleurs le Système & Méthode No. R.I. 700 s'appliquera et pour les techniciens de procédé le Système & Méthode No. R.I. 705 s'appliquera;

b) Il est entendu que la mise à pied pour manque de travail n'excédant pas douze (12) mois, ou l'absence excusée d'un salarié n'excédant pas vingt (20) mois, ou une absence excusée pour maternité ne dépassant pas douze (12) mois, n'interrompra pas le service avec la Compagnie, pour fin de calcul de l'ancienneté.

15.02 Nouveaux salariés

a) Un nouveau salarié sera considéré en probation et ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté avant d'avoir accumulé six (6) mois de service continu avec la Compagnie;

b) Le congédiement ou la mise à pied par la Compagnie de salariés durant la période de probation ne seront pas sujets à la procédure des griefs;

c) Quand un salarié aura complété sa période de probation d'une façon satisfaisante, son ancienneté rétroagira à la date de son entrée au service de la Compagnie;

d) La Compagnie aura un maximum de quatre (4) mois, pour faire les changements nécessaires d'une équipe à l'autre pendant une période d'entraînement.

15.03 Affichage de position

a) Lorsqu'il y aura une position vacante, les détails ainsi que les exigences de la position seront affichés aux tableaux d'affichage pour une période de deux (2) jours ouvrables afin de permettre aux salariés de poser leur candidature. Les salariés qui occupent une position permanente et pour qui la position vacante représenterait une élévation en grade, pourront faire application par écrit dans le délai spécifié. Les salariés qui occupent une position temporaire et pour qui la position vacante représenterait une élévation en grade sur leur position permanente pourront également faire application par écrit dans le délai spécifié; (Systèmes & Méthodes R.I. 201, 205, 300, 302, 704, 802, 804).

b) L'affichage d'une position cesse si une candidature remplit toutes les conditions du paragraphe 15.04 (Promotion);

c) La Compagnie fournira, sur demande, au Syndicat une liste des salariés qui ont posé leur candidature;

d) Lors d'un affichage, si des salariés sont absents pour une période n'excédant pas dix (10) jours ouvrables à partir de la date d'affichage, la Compagnie s'efforcera de les renseigner au sujet des positions où ils pourraient être éligibles. Si un salarié ne peut être rejoint, le Syndicat en sera avisé. Pour la position de régleur le Système & Méthode No. R.I. 700 s'appliquera.

15.04 Promotion

a) Une promotion sera considérée comme étant le transfert d'un salarié à un grade supérieur;

b) Il n'est pas l'intention des parties à cette Convention qu'il soit permis à aucun salarié de travailler sur un travail lorsqu'il n'est pas qualifié pour faire ce que le travail requiert. Lorsque le personnel qualifié n'est pas disponible, une position vacante sera remplie de la manière trouvée convenable par la Compagnie;

c) Si la Compagnie refuse la candidature d'un salarié parce que son record de travail n'est pas satisfaisant ou qu'il ne possède par les aptitudes requises pour la position offerte, les raisons du refus seront données par écrit au salarié ainsi qu'au Syndicat. Le salarié pourra recourir à la procédure des griefs s'il n'est pas satisfait des raisons données par la Compagnie;

d) Positions de grades avec augmentations de salaire automatiques

1. Lorsqu'il y aura une position vacante de grades A-2 ou A-3, les promotions s'opéreront dans les limites des différents départements en tenant compte du Système & Méthode No. R.I. 800 et des aptitudes du salarié. Les salariés devront posséder un record satisfaisant, les qualifications exigées par la Compagnie pour la position à offrir et faire application dans les délais prévus par la Convention.

2. Lorsqu'il y aura une position vacante de grades A-4 ou A-5, les promotions s'opéreront sans limite de départements en tenant compte du Système & Méthode No. R.I. 800 et des aptitudes du salarié. Les salariés devront posséder un record satisfaisant, les qualifications exigées par la Compagnie pour la position à offrir et faire application dans les délais prévus par la Convention.

3. Pour les salariés ci-haut mentionnés, les départements seront les suivants:

   Fluorescent
   Photoflash
   Assemblage et Empaquetage - Flash
   Incandescent
   Préparation des pièces
   Mercure
   Projection-Halogène

   Les départements Mercure et Projection-Halogène seront considérés comme un seul département tant et aussi longtemps qu'une partie importante de l'équipement de l'un ou de l'autre département ne sera pas relocalisée dans une autre section de l'usine.

e) Positions de grades avec augmentations de salaire non-automatiques

1. Lorsqu'il y aura une position vacante de grade NA-3, les salariés occupant des positions de grades avec augmentations de salaire automatiques, pourront faire application sans limite de départements, en tenant compte du Système & Méthode No. R.I. 800 et des aptitudes du salarié. Les salariés devront posséder un record satisfaisant, les qualifications exigées par la Compagnie pour les positions à offrir et faire application dans les délais prévus par la Convention.

2. Lorsqu'il y aura une position vacante de grades NA-4 ou plus, les salariés occupant des positions de grades avec augmentations de salaire non-automatiques, pourront faire application sans limite de départements, en tenant compte de la ligne de progression des grades, du Système & Méthode No. R.I. 800 et des aptitudes du salarié. Les salariés devront posséder un record satisfaisant, les qualifications exigées par la Compagnie pour les positions à offrir et faire application dans les délais prévus par la Convention.

15.05 Période d'Essai

Tous les salariés sont à l'essai pour les premiers trois (3) mois de travail dans toute nouvelle position qui

leur est assignée. Cette période sera de neuf (9) mois pour les régleurs et les techniciens de procédé. La Compagnie aura un maximum de trois (3) mois, pour faire les changements nécessaires d'une équipe à l'autre pendant une période d'essai. A moins d'impossibilité, un salarié qui ne complète pas sa période d'essai, qui est trop lent à apprendre ou qui décide de retourner à son ancienne position durant sa période d'essai, sera retourné à sa position précédente sur la même équipe aussitôt que le supérieur immédiat juge qu'il pourra effectuer ce transfert.

Tous les salariés qui ont été déplacés initialement à cause de l'assignation à une nouvelle position d'un autre salarié qui retourne par la suite à son ancienne position durant sa période d'essai, devront eux-mêmes retourner à leur ancienne position.

Dans le cas où la nouvelle position est d'un grade avec augmentations de salaires automatiques, ce salarié ne pourra pas faire application sur un grade plus élevé avant une période d'un (1) an. Dans le cas où la nouvelle position est d'un grade avec augmentations de salaire non-automatiques, cette période sera de deux (2) ans. Après l'expiration du délai prévu ci-dessus, le salarié pourra faire application à une position différente de même grade. (Systèmes & Méthodes R.I. 313, 807).

15.06 Transferts

a) Transfert d'équipe

Le salarié de la deuxième ou troisième équipe dans un département remplissant la même position et possédant l'ancienneté, aura le choix de la première équipe quand il y aura une position vacante permanente ou une position vacante temporaire occasionnée par une absence excusée ou une maternité dans ce département. (Systèmes & Méthodes R.I. 315, 700, 705, 803, 805, 808, 809).

b) Transfert de position

1. Le Compagnie se réserve le droit de prendre un salarié d'un département pour le faire passer à un grade égal ou supérieur dans tout autre département à condition que ce salarié ait les aptitudes nécessaires. Dans un tel cas, la Compagnie en informera le Syndicat;

2. Les transferts effectués à la demande de la Compagnie, n'excédant pas trois (3) mois de calendrier seront considérés comme temporaires, tout autre transfert sera considéré comme permanent;

3. Les transferts temporaires effectués à la demande de la Compagnie continueront à ne pas entraîner de perte de salaire; (Système & Méthode No. R.I. 317).

4. Un salarié ne peut à sa demande être transféré à une position d'un grade égal ou inférieur même s'il a plus d'ancienneté que les salariés sur les positions en question et même s'il y a une position vacante.

5. Dans le cas où un salarié d'un département a été transféré temporairement à une position de grade supérieur suite à un affichage de position, tel salarié pourra faire valoir son ancienneté d'équipe de la manière prévue à la Convention Collective, lorsqu'il y aura une position vacante permanente ou une position vacante temporaire à la position permanente qu'il occupait avant son transfert temporaire, suite à l'application de la clause 15.06. Toutefois, il ne pourra se prévaloir de ce droit qu'après avoir effectivement travaillé durant la période complète du transfert temporaire auquel il a été assigné.

c) **Transfert après retour au travail**

1. Après une absence excusée ou une maternité, un salarié reviendra normalement au travail à la même position sur la même équipe qu'il aurait autrement occupée s'il n'y avait pas d'absence, à moins que la position n'existe plus. Tel salarié ne peut prétendre avoir eu droit à une promotion durant son absence;

   Tous les salariés qui auront été déplacés à cause de cette absence retourneront à leur ancienne position sur la même équipe, à moins que cette position n'existe plus;

2. Si l'ancienne position n'existe plus, le salarié sera transféré sur l'avant-dernière position qu'il a occupée en autant qu'il puisse se servir de son ancienneté pour le faire;

3. Si l'avant-dernière position ne peut être occupée par le salarié ou si le salarié n'a pas occupé d'autre position, la Compagnie considérera l'expérience, les capacités et les aptitudes du salarié pour lui offrir une autre position; mais si le salarié refuse la position offerte, on le considérera comme ayant démissionné;

4. Lorsqu'un salarié est revenu au travail après une absence excusée, une maternité ou une mise à pied pour manque de travail, il ne pourra faire valoir son ancienneté que lorsqu'il y aura une position vacante.

15.07 Réduction de la main-d'oeuvre

a) En cas de mise à pied pour manque de travail, l'ordre d'ancienneté d'usine (plant-wide) prévaudra, sauf pour les salariés en probation. Il y aura exception pour les salariés exécutant l'une des positions critiques suivantes:

Qualité - Inspecteur de la Qualité (grades non-automatiques)
Général - Techniciens, machinistes, mécaniciens de machines.

Au sujet des mises à pied des salariés travaillant sur l'une de ces positions critiques, l'ancienneté s'appliquera à l'intérieur de chacune de ces positions critiques;

La Compagnie pourra également faire exception pour certains salariés dont le travail est jugé essentiel aux opérations de l'entreprise, qui ont une expérience et une formation spéciales;

Dans le cas d'une mise à pied temporaire pour manque de travail à une position spécifique pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables, l'ancienneté d'usine ne prévaudra pas. Cette clause ne sera pas appliquée plus de quarante (40) jours ouvrables par année aux mêmes salariés. Toutefois, les salariés directement affectés par ce manque de travail seront mis à pied temporairement par ordre d'ancienneté sur cette position et seront rappelés à la position qu'ils occupaient avant leur mise à pied temporaire, par ordre d'ancienneté entre eux.

b) **Positions de grades avec augmentations de salaire automatiques**

1. Quand des positions de grades A-1, A-2 ou A-3 seront réduites dans un département, la réduction se fera par position en tenant compte du Système & Méthode No. R.I. 801. Les salariés avec le moins d'ancienneté sur une position éliminée seront retournés sur leur ancienne position permanente dans le même département

sauf, si la position n'existe plus ou est remplie par un salarié ayant plus d'ancienneté. Dans un tel cas le salarié démis remplira une position rendue vacante par le transfert du plus jeune salarié d'une position de grades avec augmentations de salaire automatiques du département s'il possède les qualifications exigées par la Compagnie pour ladite position. S'il ne possède pas les qualifications exigées par la Compagnie, il remplira une position vacante ou rendue vacante par la mise à pied du salarié d'une position de grades avec augmentations de salaire automatiques ayant le moins d'ancienneté dans l'usine. Les salariés transférés pourront se servir de leur ancienneté pour le choix de l'équipe selon le paragraphe 15.06.

2. Quand des positions de grades A-4 ou A-5 seront réduites dans un département, la réduction se fera par position en tenant compte du Système & Méthode No. R.I. 801. Les salariés avec le moins d'ancienneté sur une position éliminée retourneront sur leur ancienne position permanente qu'ils détenaient avant leur promotion, sauf, si la position n'existe plus ou est remplie par un salarié ayant plus d'ancienneté. Dans un tel cas le salarié démis remplira une position rendue vacante par le transfert du plus jeune salarié d'une position de grades avec augmentations de salaire automatiques de leur ancien département s'il possède les qualifications exigées par la Compagnie pour ladite position. S'il ne possède pas les qualifications exigées par la Compagnie, il remplira une position vacante ou rendue vacante par la mise à pied du salarié d'une position de grades avec augmentations de salaire automatiques ayant le moins d'ancienneté dans l'usine. Les salariés transférés pourront se servir de leur ancienneté pour le choix de l'équipe selon le paragraphe 15.06.

c) **Positions de grades avec augmentations de salaire non-automatiques**

Quand des positions de grades avec augmentations de salaire non-automatiques seront réduites dans un département, les salariés retourneront à la position qu'ils détenaient avant leur promotion en tenant compte du Système & Méthode No. R.I. 801. Dans le cas où cette position n'existe plus, la Compagnie s'efforcera pour placer le salarié sur la position la plus haute qu'il a antérieurement occupée, si son ancienneté le permet. S'il ne peut occuper cette position, la Compagnie considérera l'expérience, les capacités et les aptitudes du salarié pour le placer sur une autre position. Ces salariés recevront ensuite la préférence sur la prochaine position devenant vacante s'ils ont la compétence et les aptitudes requises. (Systèmes & Méthodes Nos. R.I. 315, R.I. 700, R.I. 705).

15.08 Nouvelles tâches ou nouvelles positions

Si au cours de la présente Convention des tâches ou positions nouvelles sont ajoutées ou si les tâches ou positions existantes dans la Convention sont modifiées à la suite de nouveaux outillages ou de nouvelles machineries, la Compagnie s'engage à tenir compte des grades des positions semblables déjà existantes pour l'établissement des nouveaux grades;

Si le ou les salariés se croient injustement gradés, ils pourront recourir à la procédure des griefs et ensuite à l'arbitrage.

15.09 Dans le cas où un salarié a subi, alors qu'il était au service de la Compagnie, un accident de travail, un accident ou une maladie qui a diminué sa capacité de travail, la Compagnie pourra lui accorder une considération spéciale, lorsqu'il s'agira de lui trouver une position ou lorsqu'il s'agira d'un transfert ou du choix de l'équipe, sans tenir compte des règles d'ancienneté établies.

Toutefois, lorsque jugé nécessaire pour le bien du salarié et de la Compagnie, l'avis du médecin de la Compagnie pourra être demandé pour s'assurer que le salarié sera en mesure de remplir la position proposé sans nuire à sa santé.

APPENDICE "H"

ECHELLE DES SALAIRES
EN VIGUEUR LE 2 DECEMBRE 1979

TAUX HORAIRES

Pour les Grades A-1 à A-5 inclusivement pendant la première année de service continu:

Taux d'engagement	$4.84
Après 6 mois de travail	$5.12

AUGMENTATIONS AUTOMATIQUES
(Après 12 mois de travail)

Taux maximum du Grade				A-1	$5.67
"	"	"	"	A-2	$5.82
"	"	"	"	A-3	$5.99
"	"	"	"	A-4	$6.06
"	"	"	"	A-5	$6.15

AUGMENTATIONS NON-AUTOMATIQUES

Grade	Taux initial	Stage 3	Stage 2	Taux maximum
NA-2	$5.41	$5.49	$5.83	$6.11
NA-3	$5.64	$5.89	$6.10	$6.36
NA-4	$5.86	$6.10	$6.28	$6.55
NA-5	$5.94	$6.20	$6.46	$6.73
NA-6	$6.16	$6.44	$6.71	$6.95
NA-7	$6.33	$6.57	$6.74	$7.11
NA-8	$6.44	$6.72	$7.06	$7.33
NA-9	$6.65	$6.86	$7.23	$7.56
NA-10	$6.86	$7.14	$7.72	$8.14
NA-10(6 ans)	—	—	—	$8.37
NA-11	$7.33	$7.66	$7.97	$8.51
NA-11½	—	—	—	$8.93
NA-12	—	—	—	$9.39

Ces taux seront revisés selon les dispositions prévues à l'Article XIII de la présente convention.

PROMOTIONS
(Paragraphe 15.04)

Positions de grades avec augmentations de salaire automatiques

Pour les positions vacantes de grades A-1, A-2 et A-3, les promotions s'accordent **dans les limites** du département et pour les positions de grades A-4 et A-5 les promotions s'accordent **sans limite** de départements.

Ces promotions se font sans tenir compte de la ligne de progression des grades et en considérant dans l'ordre les facteurs suivants:

*1. Le salarié ayant occupé la position offerte.
2. L'ancienneté.
3. Le salarié qui a occupé le premier la position offerte
4. Le salarié qui a occupé la position offerte le plus longtemps.
5. Le salarié qui a occupé la position de grade le plus élevé.
6. Le salarié qui a eu la position de grade le plus élevé le premier.
7. Le salarié qui a eu la position de grade le plus élevé le plus longtemps.
8. Le salarié qui a travaillé le plus longtemps dans le département.
9. Le salarié ayant obtenu le meilleur résultat aux tests d'engagement.

* Pour les grades A-4 et A-5, les salariés qui seront considérés comme ayant occupé la position offerte, devront avoir rempli cette position dans le département concerné.

Exemple:
Si une position de grade A-5 (contrôle de la qualité) est

offerte à l'Incandescent, les salariés les premiers considérés seront ceux qui ont occupé une position de grade A-5, contrôle de la qualité à l'Incandescent. S'ils ont occupé une autre position de grade A-5 sur la production ceci ne sera pas considéré comme ayant occupé la position offerte.

Positions de grades avec augmentations de salaire non-automatiques

Pour les positions vacantes de grade NA-3 les promotions s'accordent **sans tenir compte** de la ligne de progression des grades et pour les positions de grade NA-4 et plus les promotions s'accordent **en tenant compte** de la ligne de progression des grades.

Ces promotions se font sans limite de départements et en considérant dans l'ordre les facteurs suivants:

1. Le salarié ayant travaillé sur le grade le plus élevé.
2. L'ancienneté.
3. Le salarié ayant le premier occupé la position sur le grade le plus élevé.
4. Le salarié ayant occupé la position sur le grade le plus élevé le plus longtemps.
5. Le salarié qui a déjà fait le travail de la position offerte.
6. Le salarié qui a fait le travail de la position offerte le plus longtemps.
7. Le salarié qui a travaillé le plus longtemps dans le département.
8. Le salarié ayant obtenu le meilleur résultat aux tests d'engagement.

Les salariés ayant eu un transfert dans leur dossier pour une position seront considérés comme ayant occupé cette position.

Le grade NA-5 de l'Entrepôt sera considéré comme un grade NA-4 pour fins d'application à un grade plus élevé tel que convenu lors de l'entente intervenue pour les salariés de ce département.

Cette procédure sera suivie en autant que le salarié remplisse les conditions stipulées dans la Convention Collective.

- Éléments de réponse pour la compagnie "D"

Les éléments de réponse qui vous sont présentés ici, le sont à titre indicatif seulement. Ils s'inspirent de l'interprétation que la Commission des droits de la personne donne à la Charte des droits et libertés dans le domaine des relations de travail. Cette interprétation veut seulement aider les différents intervenants à se conformer à l'esprit et à la lettre de la loi.

Dans ce cas, les changements qui ont été apportés à l'ensemble des conditions de travail ont éliminé un certain nombre d'éléments discriminatoires. Les femmes qui sont présentement embauchées à cette compagnie le sont aux mêmes postes que les hommes et les règles de promotion qui sont maintenant en vigueur semblent mettre sur un pied d'égalité les hommes et les femmes. La situation est cependant loin de présenter des chances égales d'avancement pour les femmes qui ont été embauchées par cette compagnie au moment où il existait des conditions d'emploi discriminatoires.

L'article R.I-800 du "Système et méthode" n'ayant pas été modifié, cela signifie que pour les promotions au niveau des postes à augmentations de salaires non-automatiques c'est le salarié ayant travaillé sur le grade le plus élevé qui sera considéré en premier. Comme dans le passé, l'embauche et l'attribution des postes ont été faites de façon

discriminatoire en fonction du sexe, donner priorité au salarié ayant travaillé sur le grade le plus élevé équivaut dans les faits à donner priorité aux hommes. En effet, comme auparavant la classe d'entrée pour les hommes était NA-2, ceux-ci ont donc pu accumuler de l'ancienneté dans des postes plus élevés que les femmes qui elles, ne pouvaient entrer à l'emploi de la compagnie qu'au poste A-1. Maintenir ce critère comme premier facteur à être considéré pour les promotions dans les postes à augmentations non-automatiques n'assure donc pas, dans ce cas, une pleine égalité au moment où on a voulu éliminer les conditions d'emploi discriminatoires.

6. LA COMPAGNIE "E"

- Présentation

Cette compagnie gère six usines à travers le Canada dont une à Pointe-aux-Trembles. Les employés de production de l'usine de Pointe-aux-Trembles sont au nombre de 300 et parmi eux l'on retrouve 50 femmes. Ils sont syndiqués et les négociations collectives se déroulent au plan national. Les relations de travail de ces employés sont donc régies par une convention collective générale, mais certaines clauses varient d'une usine à l'autre. Le cas qui vous est soumis concerne spécifiquement les employés de l'usine de Pointe-aux-Trembles. Avant l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés de la personne, le seul poste d'entrée pour les femmes était celui de "plieuse-attacheuse, brocheuse manuelle" dans le département de la finition alors que les hommes débutaient dans les postes d'aide général à l'intérieur des différents départements. De plus, les listes d'ancienneté étaient établies sur la base du sexe et les affichages étaient sexués. Afin de se conformer à la loi, certaines modifications ont été apportées aux conditions de travail. Il existe maintenant une seule liste d'ancienneté, les affichages de poste ne font plus référence au sexe et les femmes ont accès à tous les départements.

CONSIGNES

1) Lire les articles de la convention collective que vous avez entre les mains.

2) Identifier les mécanismes de mobilité du personnel dans l'entreprise.

3) Identifier dans quels postes sont situées les femmes.

4) Identifier, s'il y a lieu, les postes ou les groupes de postes auxquels les femmes n'auraient pas encore accès.

5) Identifier, s'il y a lieu, les raisons de cette situations.

ARTICLE VI

MOBILITÉ DES EMPLOYÉS

1. Lorsqu'il faut choisir des employés en vue de promotion ou de mutation à un emploi au sein de l'unité de négociation, la Direction tient compte de la compétence et de l'ancienneté, et lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence sont relativement égaux, c'est l'ancienneté qui prime.

2. Emplois vacants

a) Par emploi temporaire disponible, on entend un emploi d'une durée de moins de trente (30) jours de fonctionnement, ou bien un emploi qui devient vacant parce que son titulaire est absent avec permission.

b) Par emploi permanent disponible, on entend un emploi d'une durée de plus de trente (30) jours de fonctionnement, et ne résultant pas d'une absence avec permission.

c) Affectation aux emplois temporaires disponibles

Normalement, les emplois temporairement vacants sont comblés à même les effectifs du département dans lequel ils deviennent disponibles, ou par des employés de la classification "Aide général". La sélection pour remplir les postes temporairement vacants se fait conformément aux ententes locales en vigueur à chaque usine.

d) Affectation aux emplois permanents disponibles

i) Lorsqu'un emploi permanent devient disponible, ledit emploi est annoncé au tableau d'affichage de l'usine pendant cinq (5) jours ouvrables, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le moment où il devient vacant. Les employés qui désirent postuler le poste disponible, mais ayant besoin d'entraînement, doivent le mentionner. Les affichages d'emplois dans les corps de métiers et emplois de camionneurs, doivent préciser les qualifications de base nécessaires pour effectuer le travail en question.

ii) La sélection se fait parmi les candidats inscrits, compte tenu de l'ancienneté et de la compétence. A compétence relativement égale entre les candidats, c'est l'ancienneté au niveau de l'usine qui prime.

Usine de Pointe-aux-Trembles

Au lieu d'ancienneté d'usine, on utilise l'ancienneté de département sauf lorsqu'il s'agit d'un emploi à l'échelon d'entrée d'un département dans lequel cas c'est l'ancienneté d'usine qui prime.

iii) Si parmi les employés sur les rangs, l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté, possède la formation et la compétence nécessaires, il(elle) est choisi(e) immédiatement. Toutefois, si les employés ayant le plus d'ancienneté, ou si les employés qui postulent ledit emploi, n'ont pas la préparation nécessaire, ils reçoivent de la Compagnie, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le choix du candidat désigné, l'entraînement dont ils ont besoin, à condition de posséder les qualifications nécessaires répondant aux exigences de l'emploi affiché. Si les exigences du fonctionnement le permettent, l'entraînement est donné par ordre d'ancienneté. La sélection est retardée jusqu'à ce que la période de formation de la personne ayant le plus d'ancienneté soit terminée, ou qu'il devienne évident que ladite personne ayant le plus d'ancienneté possède ou ne possède pas la compétence voulue pour exécuter le travail. Pendant la période d'entraînement, le poste disponible est comblé conformément au paragraphe 2 c) ci-dessus.

iv) Dans la période des cinq (5) jours qui suivent le retrait de l'affichage, la Compagnie affiche le nom de l'employé choisi, s'il n'a pas besoin d'entraînement. Si l'entraînement s'impose, on affiche au tableau, dans cette période de cinq (5) jours, le nom de celui(ceux) des employés désignés pour recevoir cet entraînement. Une fois terminée la période d'entraînement, le nom de l'employé choisi pour remplir la vacance est affiché au tableau.

v) La Compagnie fournit aux candidats non choisis, la raison pour laquelle ils ne se sont pas qualifiés pour le poste.

vi) Les nominations aux postes ayant été affichés ne deviennent permanentes qu'après trente (30) jours. Pendant cette période de trente (30) jours, l'employé a le droit de demander à retourner à son ancien emploi. L'employé(e) qui refuse une nomination à un poste après y avoir été affecté(e) n'a

pas le droit, durant trois (3) mois, de postuler un autre poste disponible affiché, sauf à Pointe-aux-Trembles lorsque l'affichage a lieu dans un département où une ligne d'avancement existe et où le postulant a accumulé de l'ancienneté de département.

e) Affichage des emplois au sein des Divisions

i) Tous les emplois à la Division UniService, sont affichés.

ii) Lorsqu'un emploi permanent devient vacant à la Division UniService, ledit emploi est annoncé au tableau d'affichage à l'usine UniService, pendant cinq (5) jours ouvrables, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où ledit emploi devient vacant. Les affichages des emplois dans les corps de métiers, énoncent les qualifications requises pour effectuer le travail en question. Les employés de la division UniService désireux de postuler l'emploi vacant devraient le faire, indiquant si oui ou non ils ont besoin d'entraînement.

iii) Si aucun candidat ne réussit à obtenir l'emploi, alors, ledit emploi est affiché par toute l'usine, conformément à l'Article VI, 2d).

iv) Lorsqu'un emploi permanent devient vacant dans la Division du Carton ondulé, ledit emploi est annoncé au tableau d'affichage de la Division du Carton ondulé pendant cinq (5) jours ouvrables, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où ledit emploi devient vacant. Les affichages d'emplois dans les corps de métiers, énoncent les qualifications requises pour effectuer le travail en question. Les employés de la Division du Carton ondulé désireux de postuler ledit emploi devraient le faire, indiquant si oui ou non ils ont besoin d'entraînement.

v) Si aucun candidat ne réussit à obtenir l'emploi, alors, ledit emploi est affiché par toute l'usine, conformément à l'Article VI, 2d).

vi) Advenant qu'il devienne nécessaire de réduire les équipes à la Division UniService, un employé mis en disponibilité peut se prévaloir de son service d'usine pour supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté par rapport à lui, dans un emploi d'entrée dans la Division du Carton ondulé.

vii) Advenant qu'il devienne nécessaire de réduire les équipes à la Division du Carton ondulé, la réduction se fait conformément à l'Article VI, 7 a). Un employé mis en disponibilité de la Division du Carton ondulé, peut se prévaloir de son service d'usine pour supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté par rapport à lui, dans un emploi d'entrée dans la Division UniService.

viii) Les employés mis en disponibilité de la Division UniService sont rappelés dans cette Division dans l'ordre inverse de la mise en disponibilité, conformément à l'Article VI, 7 d). Un employé ne peut pas refuser un rappel du fait qu'il est employé dans la Division du Carton ondulé. S'il le fait, il perd tous droits de rappel dans la Division UniService.

ix) Le service d'usine est défini à l'Article VII, clause 1 b) de la Convention.

3. Advenant qu'aucun des employés ne postule un emploi vacant, le choix pour combler la vacance en question peut se faire parmi ceux des employés de la catégorie "Aide général", et préférence va à l'employé ayant le plus d'ancienneté.

4. Il est entendu que les griefs résultant de l'évaluation de la compétence par la Direction, peuvent être soumis à la procédure des griefs; toutefois, seuls les cas fondés sur soi-disant discrimination, préjugé, ou action arbitraire, sont sujets à l'arbitrage.

5. a) Lorsqu'il faut ralentir le fonctionnement, tous ceux des employés ayant terminé leur période de stage et pour qui aucun travail n'est disponible dans la semaine qui suit, en sont avisés avant la fin de leur quart, le jeudi.

b) Si, une fois l'horaire hebdomadaire de travail affiché, il est nécessaire de ralentir les opérations, les employés alors mis à pied en sont avisés le jour ouvrable précédant le jour où la mise à pied est censée s'effectuer. Les dispositions de cet Article ne s'appliquent pas, si le ralentissement résulte d'un incendie, de défectuosité de quelque(s) utilité(s) ou panne majeure, dans lequel cas toutefois, les employés doivent demeurer au travail et accomplir le travail assigné, jusqu'à ce qu'ils aient accumulé un minimum de quatre (4) heures de paie depuis le début de leur quart.

c) Advenant une panne mécanique ou un bris de machine, l'équipe affectée qui est en devoir au moment où survient la panne, se voit donner du travail pour finir son quart.

6. a) Si des employés doivent être mis en disponibilité, ceux ayant le moins d'ancienneté au niveau de l'usine, sont mis à pied les premiers, à condition que le ou les employés ayant le plus d'ancienneté au niveau de l'usine, aient la compétence voulue pour effectuer la(les) tâche(s) disponible(s), selon qu'en décidera une consultation avec le Syndicat local.

b) i) Les employés mis en disponibilité sans faute de leur part, sont gardés sur la liste de rappel de la Compagnie pour une période de douze (12) mois consécutifs, vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) années ou plus de service, après quoi leurs noms en sont rayés et ils sont alors considérés comme ne faisant plus partie de la Compagnie. Les employés sont rappelés d'abord par téléphone; si l'employé refuse parce qu'il est malade ou employé ailleurs avec rémunération, ou s'il ne peut être rejoint, il est mis à part. Ceux ainsi mis à part en reçoivent confirmation sous pli recommandé portant leur dernière adresse connue. Lorsqu'il est rappelé par lettre recommandée, l'employé doit, dans les quatorze (14) jours de la mise à la poste de l'avis, signifier son intention de retourner au travail. L'employé(e) qui néglige de se conformer à la directive ci-dessus, et de se présenter au travail tel que requis, est considéré(e) comme ayant quitté volontairement son emploi.

ii) L'employé qui est incapable de se présenter au travail tel que requis, peut être excusé sans perdre ses droits de rappel, s'il fournit la preuve de maladie ou d'emploi rémunérateur ailleurs. Ledit employé, sans égard au nombre de ses années de service avec la Compagnie, doit préciser la date qu'il sera disponible pour travailler et il doit retourner au travail dans la période des douze (12) mois consécutifs qui suivent la date de sa mise à pied, sinon son nom est rayé de la liste de rappel. L'employé qui occupe un emploi rémunérateur ailleurs cesse d'accumuler des crédits d'ancienneté et de service durant la période où il n'est pas disponible pour travailler. Advenant qu'il cesse d'occuper un emploi rémunérateur ailleurs, il doit notifier immédiatement la Compagnie de sa disponibilité, sinon son nom est rayé de la liste de rappel.

iii) Si un employé est réembauché après le retrait de son nom de la liste de rappel, ses états de service sont calculés à partir de la date de son réembauchage.

c) Il est du devoir de l'employé d'aviser promptement la Compagnie, par écrit, dès qu'il change d'adresse et de numéro de téléphone. Lorsqu'un employé projette un séjour au loin pour une période prolongée, il doit en aviser la Compagnie en conséquence. Si un employé néglige de le faire, la Compagnie ne peut être tenue responsable du fait qu'un avis de rappel n'ait pas rejoint ledit employé.

d) Les employés mis en disponibilité sont rappelés dans l'ordre inverse de la mise à pied, à condition qu'ils aient la compétence voulue pour effectuer le travail disponible. Aucun(e) nouvel(le) employé(e) n'est embauché(e) tant qu'un(e) employé(e) ayant terminé sa période de stage, se trouve en disponibilité, à moins que la mise à pied ne résulte de l'exercice des droits conformément à l'énoncé du paragraphe 6 b) ci-dessus.

7. L'employé qui a été promu ou muté à un emploi en dehors de l'unité de négociation retient, pour une période de douze (12) mois, tous les droits dont il jouissait lorsqu'il appartenait à l'unité de négociation. Son ancienneté cesse de s'accumuler et si les circonstances exigent son retour au sein de l'unité de négociation durant cette période de douze (12) mois, il réintègre l'emploi qu'il occupait avant de sortir de ladite unité.

8. Les employés de retour d'une absence indemnisée par la Commission des Accidents de travail ou l'indemnité hebdomadaire, et revenant au travail, doivent aviser leur usine avant 12 h (midi) le jour ouvrable précédant leur retour au travail. Si par négligence, l'employé(e) omet de notifier l'usine avant 12 h (midi) le jour ouvrable précédant son retour au travail, il(elle) est affecté(e) à n'importe quel travail disponible et reçoit le taux de l'emploi effectué, jusqu'à ce qu'un nouvel horaire de travail soit en vigueur.

ARTICLE VII

ANCIENNETÉ ET SERVICE

1. a) L'ancienneté désigne tout le temps continu travaillé par un employé, à tout emploi relevant présentement de la compétence du Syndicat, sous réserve de l'énoncé du paragraphe 7, Article VI.

b) L'ancienneté au niveau de l'usine désigne toute l'ancienneté qu'un employé accumule dans telle usine en particulier.

c) L'ancienneté au niveau d'un département désigne toute l'ancienneté qu'un employé accumule dans une ligne reconnue d'avancement. (Pointe-aux-Trembles seulement).

2. L'employé perd toute l'ancienneté qu'il a à son crédit :

i) s'il quitte volontairement le service de la Compagnie;

ii) s'il est muté ou promu en dehors de la compétence du Syndicat pour une période excédant douze (12) mois consécutifs;

iii) s'il est renvoyé pour cause;

iv) s'il est mis à pied au-delà de douze (12) mois consécutifs; vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) années ou plus de service continu.

v) s'il refuse une offre de rappel, selon les termes du paragraphe 6 b) de l'Article VI.

3. Dans le délai d'un (1) mois de l'entrée en vigueur de la présente Convention, les listes d'ancienneté seront affichées pendant au moins une (1) semaine, et douze (12) exemplaires en seront fournis au Syndicat. Après un tel affichage, les listes deviennent sans appel quant aux employés y désignés, excepté dans le cas de tout employé qui, dans les premiers trente (30) jours qui suivent l'affichage desdites listes, conteste l'exactitude des dates pertinentes à son ancienneté. Dans un tel cas, la date d'ancienneté de l'employé est sujette à redressement, s'il est prouvé qu'il y avait eu erreur. La liste d'ancienneté doit être mise à jour tous les trois (3) mois: douze (12) copies doivent en être envoyées au Syndicat, et une copie doit être accessible, au Bureau du Service du Personnel, pour tout employé qui veut la consulter. Les listes d'ancienneté sont gardées sur les tableaux d'affichage des départements.

4. Une fois terminée leur période de probation, les employés reçoivent plein crédit de leur ancienneté et service, à partir du début de leur période de probation. Le Syndicat est avisé lorsqu'un employé a complété cent soixante-quinze (175) heures de travail. Le Syndicat et l'employé sont avisés lorsque l'employé a complété la période de probation.

COMPAGNIE "E"

5. Le service au niveau de la Compagnie désigne la durée de service continu égale à l'ancienneté de l'employé au niveau de l'usine, plus la durée de service reconnu par la Compagnie tant qu'il aura été à l'emploi de la Compagnie Internationale de Papier du Canada ou de toute(s) autre(s) compagnie(s) filiale(s) ou affiliée(s), au moment de son engagement par la Division du Cartonnage ou la Division UniService.

6. L'employé perd tout son service au niveau de la Compagnie:

i) s'il quitte de son plein gré le service de la Compagnie;

ii) s'il est renvoyé pour cause;

iii) s'il est mis en disponibilité au-delà de douze (12) mois consécutifs; vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) années ou plus de service continu.

iv) s'il refuse une offre de rappel selon l'énoncé du paragraphe 6 b) de l'Article VI.

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES

- DIVISION DU CARTONNAGE -

Pointe-aux-Trembles, Qué.

Grade 1	1er juin 1978	1er juin 1979
Aide général Ramasseur à la scie à ruban	$6.50	$6.92
GRADE 2		
Concierge Concierge-gardien Conducteur: brocheuse manuelle, plieuse-attacheuse Conducteur: machine à casseaux à fruits Conducteur: encolleuse manuelle Préposé à la cantine Conducteur: plieuse, "Cheese Liner" Alimenteur: courroie - machine à encoller Ramasseur à la découpeuse de cloisonnages Assembleur à la main: cloisonnages Alimenteur: mortaiseuse rotative Alimenteur-ramasseur à la coucheuse Homme de service Ramasseur à la découpeuse-marqueuse Alimenteur: presse à platine (Miehle) Conducteur: scie à ruban	$6.75	$7.11

COMPAGNIE "E"

GRADE 2 (suite)	1er juin 1978	1er juin 1979
Emballeur-attacheur à la main	$6.75	$7.11
Conducteur de paraffineuse		
Ramasseur à la coupeuse de rabats		
Ramasseur à la découpeuse de cloisonnages		
Alimenteur: machine automatique à cloisonnages (Bostitch)		
Inspecteur à la plieuse-encolleuse "Flexo"		
Inspecteur à la plieuse-rubaneuse S. & S.		
Ramasseur à la presse à platine (Miehle, Thomson & Titan)		
Ramasseur à la machine automatique à cloisonnages (Porter)		
Ramasseur à la machine automatique à cloisonnages (Huntington)		
Ramasseur à la plieuse-rubaneuse S. & S.		
Ramasseur à la plieuse-brocheuse		
Ramasseur à la brocheuse semi-automatique		
Ramasseur à la rubaneuse-encolleuse semi-automatique		
Alimenteur à la machine droite à encoller		
Ramasseur à la machine droite à encoller		
Ramasseur à la brocheuse manuelle		
GRADE 3		
Poseur de ruban-jointif - Portes à grain	$6.92	$7.30
Conducteur: assembleuse automatique, cloisonnages (Bostitch, Porter, Huntington)		
Aide-conducteur de machine "Unipak"		
Conducteur de rubaneuse-encolleuse semi-automatique		
Conducteur de brocheuse semi-automatique		
Conducteur d'encolleuse "Built up Pad"		
Conducteur de brocheuse - parois triples		
Aide-graisseur		
Ramasseur à la machine "Flexo"		
Alimenteur-ramasseur à l'imprimeuse-mortaiseuse		
Ramasseur à la machine à onduler		
2e homme, presse à la platine "Bobst"		
Préposé à l'emballeuse des rognures		
Conducteur de brocheuse manuelle		
Conducteur de brocheuse à deux têtes		
Alimenteur-ramasseur à la plieuse-encolleuse		
Ramasseur, mise en train: plieuse-rubaneuse S. & S.		
Ramasseur, mise en train: plieuse-brocheuse		

GRADE 3 (suite)	1er juin 1978	1er juin 1979
Ramasseur, mise en train: brocheuse semi-automatique	$6.92	$7.30
Ramasseur, mise en train: rubaneuse-encolleuse semi-automatique		
Homme d'utilité		
Inspecteur à la plieuse-rubaneuse		
Alimenteur - ramasseur à la "Cascade"		
Alimenteur - machine automatique à cloisonnages		
2e Homme - machine à onduler (simple)		
GRADE 4		
Conducteur de coupeuse excentrique	$7.09	$7.49
Expéditeur (tous emplois, sauf commis)		
Préposé au contrôle des rebuts		
Conducteur d'emballeuse-attacheuse automatique		
2e Homme - Presse à platine "Mercury"		
GRADE 5		
Homme d'entretien - 3e classe	$7.26	$7.68
Homme d'entrepôt (tous emplois, excepté contrôle de l'inventaire)		
Apprenti électricien		
Conducteur de machine "Rotary"		
Conducteur de coupeuse de rabats		
Conducteur de coucheuse		
Mélangeur d'amidon		
Commis à l'expédition		
Ramasseur, chef d'équipe, à la machine à onduler		
Conducteur de machine "Unipak"		
Conducteur de plieuse-brocheuse		
Conducteur de plieuse-rubaneuse		
Assembleur - machine automatique à cloisonnages		
GRADE 6		
2e Homme, Presse à platine rotative "Flexo"	$7.43	$7.87
Conducteur de découpeuse de cloisonnages		
2e Homme, plieuse "Flexo"		
2e Homme, Imprimeuse-mortaiseuse		
Homme d'entrepôt - Contrôle à l'inventaire		
Homme d'entretien, 2e classe		
Conducteur de découpeuse-marqueuse		
Conducteur de machine droite à encoller		
Conducteur de colleuse double-face		

COMPAGNIE "E"

	1er juin 1978	1er juin 1979
GRADE 6 (suite)		
Poseur de clichés de caoutchouc	$7.43	$7.87
Conducteur de plieuse-encolleuse		
Conducteur de machine "Cascade"		
GRADE 7		
Conducteur de camion - sur les voies publiques	$7.60	$8.06
Préposé aux couteaux et disques sur la machine à onduler		
Poseur de clichés de caoutchouc, chef d'équipe		
Conducteur de presse à platine		
GRADE 8		
Conducteur de presse à platine "Mercury"	$7.77	$8.25
Préposé aux chaudières - 4e classe		
Electricien "C"		
Conducteur de presse à platine rotative "Flexo"		
Conducteur de plieuse "Flexo"		
Conducteur d'imprimeuse-mortaiseuse		
Conducteur de machine à onduler		
GRADE 9		
Préposé aux chaudières - 3e classe	$7.94	$8.44
Mécanicien-machiniste		
Homme d'entretien - 1re classe		
GRADE 10		
Electricien-mécanicien	$8.29	$8.79
Chef mécanicien de machines fixes		
Electricien "A"		

- Éléments de réponse pour la compagnie "E"

Les éléments de réponse qui vous sont présentés ici, le sont à titre indicatif seulement. Ils s'inspirent de l'interprétation que la Commission des droits de la personne donne à la Charte des droits et libertés dans le domaine des relations de travail. Cette interprétation veut seulement aider les différents intervenants à se conformer à l'esprit et à la lettre de la loi.

Dans ce cas, les changements qui ont été apportés à l'ensemble des conditions de travail ont éliminé un certain nombre d'éléments discriminatoires. Il subsiste cependant dans la convention collective, deux éléments qui font que les femmes sont encore bien loin d'avoir obtenu des conditions d'emploi non discriminatoires.

1) D'une part, on retrouve encore dans le département de la finition deux lignes de progression, une pour les hommes et une pour les femmes.

2) D'autre part, l'article VI,2,d,ii, n'ayant pas été modifié, cela signifie que pour les promotions c'est l'ancienneté départementale qui prévaut. Les femmes se trouvent donc limitées dans leur chance de promotion. En effet, comme auparavant elles n'étaient embauchées qu'au département de la finition, elles n'ont pu

acquérir de l'ancienneté dans les autres départements. Maintenir l'ancienneté départementale comme critère de promotion n'assure donc pas, dans ce cas, une pleine égalité aux femmes qui étaient à l'emploi de la compagnie au moment où on a voulu éliminer les conditions d'emploi discriminatoires.

POOR

QUALITY

ORIGINAL